



GRADO EN ECONOMÍA

2020-2021

TRABAJO FIN DE GRADO

La implantación de Planes de Igualdad en la Empresa
The implementation of Equality Plans in the Company

Autor: María Rasines Sarabia

Tutora: Ana María Gómez

Curso Académico: 2020/2021

Fecha: 27 de Septiembre del 2021

Índice

1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	5
3. CONCEPTOS BÁSICOS	8
3.1 DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO	8
3.2 SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL HORIZONTAL Y VERTICAL	8
3.3 DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	8
3.5 CONCEPTO IGUALDAD LABORAL	10
3.6 TECHO DE CRISTAL	10
4. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	10
4.1 CONCEPTO PLAN DE IGUALDAD	10
4.2 ASPECTOS BÁSICOS PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD	11
4.3 FASES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE IGUALDAD	13
4.4 AGENTES IMPLICADOS	18
5. MERCADO DE TRABAJO	20
6. CONCLUSIONES	25
7. BIBLIOGRAFÍA	27

Índice de Figuras

Figura 1: Evolución de la tasa de actividad y brecha de género en España.....	21
Figura 2: Brecha de género en las tasas de empleo en España (2009-2019).....	21
Figura 3: Evolución de la tasa de paro estatal y brecha de género en España.....	21
Figura 4: Brecha de género por sectores.....	22
Figura 5: Estructura media salarial, por sexos y total nacional.	22
Figura 6: Salario por hora, por tipo de jornada y periodo.	23
Figura 7: Brecha salarial AAPP, salario medio bruto/hora €	24
Figura 8: Brecha ajustada a grupo o escala de personal funcionario	24

1. RESUMEN

A lo largo de la historia, hemos ido evolucionando y persiguiendo una idea de igualdad. A día de hoy, no podemos afirmar, que esta se de una forma real, pero sí podemos alegar que a medida que avanza la sociedad, avanza con ella un marco jurídico y unas leyes que hacen posible que se vaya reduciendo el sesgo existente y estemos más cerca de una igualdad real. A pesar de que este avance, hoy en día siguen presentes ciertas barreras y dificultades tangibles e intangibles que hacen que alcanzar la igualdad real, en el ámbito empresarial, aun no sea posible.

Por ello, en este trabajo nos vamos a centrar en cómo la aplicación de ciertas normas, tipos de sanciones y subvenciones hacen posible el avance hacia una igualdad de género en el ámbito empresarial, tanto en la empresa privada como en la empresa pública. Para poder explicar esta evolución, nos hemos basado en ciertas leyes, que han hecho posible la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, además de la explicar, la composición de éstos, su funcionamiento y de cómo deben llevarse a cabo.

Por último, hemos realizado un estudio de mercado con el cual respaldamos la idea comentada anteriormente en cuanto a la evolución de la brecha de género en España. Para ello nos hemos basado en el estudio de datos, a través de diferentes índices y tasas, como pueden ser tasas de empleo, salarios percibidos, tipos de contratos, a través de los cuales se sacan una serie de ideas y conclusiones.

Palabras clave: igualdad, marco jurídico, Planes de Igualdad, estudio de mercado

ABSTRACT

Throughout history, we have evolved and pursued an idea of equality. To this day, we cannot say that this is in a real way, but we can argue that as society progresses, it advances with it a legal framework and laws that make it possible to reduce the existing bias and we are closer to real equality. Despite this progress, there are still some tangible and intangible barriers and difficulties today that make achieving real equality. In the business sphere, not yet possible.

Therefore, in this work we are going to focus on how the application of certain rules, types of sanctions, subsidies, make it possible to move towards gender equality, in the business sphere, both in private and public companies. In order to explain this evolution, we have relied on certain laws, which have made possible the implementation of Equality Plans in companies, in addition to explaining, the composition of these, their operation and how they should be carried out.

Finally, we have carried out a market study, with which we support the idea discussed above, regarding the evolution of the gender gap in Spain. For this we have based ourselves on the study of data, through different indices and rates, such as employment rates, salaries received, types of contracts, through which a series of ideas and conclusions are drawn.

Keywords: equality, legal framework, Equality Plans, market research

2. INTRODUCCIÓN

¿Has escuchado últimamente alguna noticia sobre maltrato a la mujer? ¿Has oído hablar sobre la violencia de género? ¿Y sobre el techo de cristal? ¿Y sobre la brecha salarial? Este Trabajo de Fin de Grado del Grado en Economía hace alusión a la “violencia” que es ejercida sobre la mujer por parte de las empresas y las Instituciones. Una igualdad que se persigue desde hace años y que a día de hoy no llega a culminarse.

Vamos a analizar las estrategias que se siguen en el ámbito de la igualdad, y la importancia de educar en valores lejos de los estereotipos y atribuciones de género que tenemos interiorizadas desde que nacemos y son parte de nuestra cultura. La discriminación de la mujer en el contexto del trabajo y de la llamada “brecha salarial” que tanto se oye en nuestros medios de comunicación, no deja de ser el resultado de una sociedad que tiene roles predeterminados asociados a la mujer y al hombre individualmente.

Existen muchos mitos que hacen pensar que las empresas y las diferentes áreas laborales de las funciones públicas discriminan a la mujer y menosprecian su trabajo en comparación con las labores masculinas. Esto no es del todo así, y para ello debemos indagar en el problema de la desigualdad desde la base y sobre todo nos centraremos de las medidas que se están llevando a cabo para acabar con esta situación.

Para ello nos vamos a centrar en el estudio de los Planes de Igualdad, como ha sido su implantación, las medidas que les acompañan, como han ido evolucionando y sobre todo, si la implantación de estos tiene efectos positivos dentro de las empresas, y para la sociedad en su conjunto.

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La división de tareas mujeres y hombres, no han sido siempre la misma a lo largo de la historia, ni tampoco es la misma en todo el mundo, han cambiado según la cultura, las exigencias económicas y las necesidades sociales. Durante la Edad Media, mujeres y niñas campesinas participaban en las actividades agrícolas, cultivaban el huerto, cuidaban de los niños, cocinaban y realizaban exclusivamente los trabajos de la casa. Las que vivían en núcleos urbanos también realizaban actividades productivas mediante su trabajo en talleres artesanos y comercializando sus productos. Ellas también tenían a su cargo los trabajos de limpieza, alimentación y cuidado de la familia. Uno de los primeros cambios se observó en la Edad Moderna donde aquellas mujeres que no pertenecían a la clase alta trabajaban regularmente fuera de casa: eran comerciantes, niñeras, lavanderas, etc.

Esta situación no cambió mucho en la Europa industrializada. La producción textil era un empleo únicamente femenino, pero debido a los bajos salarios que ofrecía, las mujeres que realizaban este trabajo apenas podían subsistir por ellas mismas, teniendo

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

que ser dependientes de su marido. Será a partir de la II Guerra Mundial cuando las mujeres se han ido incorporando al trabajo extra doméstico de forma notoria.

En la actualidad, es más aceptado que las mujeres accedan a puestos de trabajo remunerados fuera del hogar; sin embargo, los hombres siguen participando en menor medida en las actividades familiares. Esta forma de discriminación está presente en nuestra sociedad, e impregnada en nuestra mentalidad en todas las etapas de nuestra historia.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 (Cortes Generales, 1978,27 de Diciembre) ha sido el primer movimiento jurídico-político en el que se cita y se defiende la igualdad de género, citando expresamente en el Art. 14 el principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo, insertándolo en el marco de "Derechos Fundamentales".(Giles, Carnero, R; Mora, Ruiz, M.2008. *El derecho antidiscriminatorio de género*. Pág. 91/92)

Durante los últimos años se ha ido incrementando el papel de la mujer en la vida laboral, lo que ha supuesto un cambio en la vida familiar que se sustentaba generalmente por la figura femenina. Cabe destacar que la mujer que decide compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares tiene mayor facilidad para que su horario laboral sea más flexible, aun así la obligación que supone desempeñar ambas tareas es una carga extra que soporta el género femenino. Por tanto, la necesidad de concienciar a la sociedad sobre un cambio en este ámbito es cada vez más latente. El movimiento feminista defiende el papel de la mujer en desempeñar funciones que están catalogados para hombres pero también, y por lo pronto más importante, el papel que los hombres debieran desempeñar en funciones que no solo repercuten a la mujer. Es decir, una igualdad real y efectiva.

En primer lugar es necesario hacer alusión a la LO 3/2007, de 22 de Marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, la cual supuso un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. En su Art. 1 cita *"Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria."* De hecho, la LO citada, nos indica que todas las empresas independientemente del tamaño que tengan *"están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres"* (LO 3/2007) con este párrafo nos intentamos eliminar la idea generalizada de que las empresas pequeñas y medianas no deben realizar acciones para evitar las discriminaciones laborales.

Por alusión, los artículos 9.2 y 14 de la Constitución plasman lo siguiente:

Art 9.2 CE *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

Art 14 CE *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Analizando esto, cabe pensar que la regulación legislativa ampara el derecho antidiscriminatorio de la mujer y su correcto desarrollo personal y laboral en la sociedad, no obstante la igualdad efectiva y real es un proceso que a día de hoy no ha llegado a cumplirse.

Ha pasado más de una década desde que entró en vigor la LO 3/2007, de 22 de Marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y si bien es cierto que ha aumentado el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres, estos no están ubicados en puestos de dirección; la figura femenina en el ámbito laboral sigue cobrando menos y sigue desempeñando las tareas domésticas. Soledad Murillo fue una de las principales impulsoras de esta Ley, secretaria general en Políticas de Igualdad, quien ha comunicado en más de una ocasión *“No se ha aplicado porque no ha habido voluntad política para hacerlo”*. (El País; Rodríguez-Pina, G (22 de Marzo 2017)

En los últimos años, la crisis que afecta a nuestro país ha dado resultados desfavorables en las tasas de desempleo, por lo que, lógicamente, las mujeres también se ven afectadas. No obstante, en puestos ocupados tanto por hombres como por mujeres, el salario de ellas es un 15% menor, según las estadísticas del Instituto de la Mujer.

Para erradicar estas desigualdades en las empresas, se llevan a cabo ciertas normas *“El caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere al apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine la legislación laboral “*

En el último punto del artículo 45 de la LO 3 /2007 nos indica además *“La elaboración e implantación de los Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras “*. Este, será uno de los múltiples, puntos que se modifiquen con la aprobación del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, se extiende la obligatoriedad a todas aquellas organizaciones con más de 50 personas en plantilla. Además también se deberá de implantar un Plan de Igualdad cuando el convenio colectivo lo vea necesario.

Con la aprobación de este Real decreto se intentara abolir las persistentes desigualdades en condiciones laborales de mujeres y hombres, para ello resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española ya comentador anteriormente.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, y plantea, resumidamente: *“remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación”* diremos que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. En este sentido los poderes públicos estarán obligados a tomar medidas en defensa de las mujeres cuando existan situaciones de desigualdad.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas, podrán adoptar medidas específicas, para su implementación. Cualquier persona puede demandar ante los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de

la Constitución, incluso aunque la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación haya finalizado.

Además, El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, da lugar a una obligatoriedad de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo de este trabajo, será comprobar si la implantación de un Plan de Igualdad en las empresas, es beneficiosa tanto para la empresa como para la sociedad en general.

3. CONCEPTOS BÁSICOS

Para poder entender la finalidad de este trabajo, hay que tener claros, una serie de conceptos que harán que nos podamos ubicar, y seamos conscientes de la necesidad de ciertas, leyes medidas y prácticas que han sido comentadas anteriormente.

3.1 DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO

Para explicar la diferencia entre sexo y género me voy a basar en la definición adoptada por la ONU en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres *“la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y la mujer. Mientras que el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de un apersona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad “*.

3.2 SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL HORIZONTAL Y VERTICAL

La segregación se entiende por la concentración de mujeres y hombres en tipos de niveles de diferente actividad y empleo. Nos encontramos con dos tipos de segregación laboral, la horizontal y la vertical.

Cuando hablamos de segregación horizontal, nos referimos a las dificultades de las personas para acceder a determinadas profesiones, es decir, la diferencia de distribución de hombres y mujeres por sectores. Este tipo de discriminación suele darse en ambos géneros. , ya que las mujeres deben ocupar puestos tradicionalmente feminizados sin tener muchas oportunidades de acceder a los puestos que son usualmente ocupados por hombres y también ocurre cuando los hombres suelen tener dificultad para acceder a los puestos de trabajo que son considerados femeninos.

Otro tipo de segregación es la vertical, se refiere a la diferencia de la distribución de hombres y mujeres por categorías profesionales, es decir, la dificultad que se tiene para poder desarrollarse, progresar y evolucionar en el trabajo. Esto se refleja principalmente en la limitación que tienen las mujeres para ocupar cargos de dirección o decisión, o la presencia de condiciones precarias para el mismo cargo que posee un hombre.

3.3 DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

En la actualidad el principio de no discriminación por sexo en el trabajo se prohíbe en todos los países de la Unión Europea. La igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres no solo impide, tratos diferenciados directos, sino medidas, usos y prácticas, que sin propósito discriminador alguno, desfavorezcan en mayor medida a las mujeres y que

carezcan de justificación. Para hablar sobre esto, haremos una aclaración de conceptos entre discriminación directa y discriminación indirecta.

La discriminación directa consiste en tratar de forma desigual a una persona por uno o varios motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser por razón de sexo, raza religión etc

La discriminación indirecta es más difícil de detectar, en una situación en donde un criterio o una acción aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro.

Esta diferenciación es importante, ya que la construcción de discriminación indirecta da lugar a un control de la regulación de formas de trabajo precario.

Desde un punto teórico las diferencias entre discriminación directa e indirecta pueden verse fácilmente, en la práctica esta nitidez se desvanece y ha dado lugar a dudas y confusiones dentro de la propia jurisprudencia.

“La Directiva comunitaria 76/207 sobre la igualdad de trato no define las Discriminaciones indirectas, solo prohíbe bien sea directa o indirectamente toda discriminación por razón de sexo; la construcción de la noción de discriminación Indirecta es, sin duda, una de las aportaciones más significativas del Tribunal de Justicia a la teoría discriminatoria” Pág. 71, Las discriminaciones indirectas en el trabajo.

Dentro de la Unión Europea, escasos son los países que contienen una regulación legal sobre las discriminaciones indirectas *“En nuestro país la sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991 marca un hito en este sentido, al definir qué sean las Discriminaciones indirectas”*. Pág. 71, Las discriminaciones indirectas en el trabajo

3.4 MAINSTREAMING DE GÉNERO

“Mainstreaming o transversalidad trata de una estrategia integradora que se debe aplicar a las políticas generales y ámbitos sociales. Con esto se pretende que dichas políticas incorporen una igualdad de oportunidades para ambos sexos. Lo cual supondrá una reorganización de las estructuras sociales a todos los niveles.” (Carrasco, Rastrilla, L.2014 Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio pág. 220).

Existe un proyecto Europeo llamado MAGEEQ¹, en el que se hace un análisis comparativo de los diferentes marcos interpretativos. Las dificultades que se encuentran Nota en amarillo

a la hora de implementar el mainstreaming de género derivan, en parte, de la existencia de una gran diversidad de estos ya que influyen en la formulación de las políticas de igualdad. Además se pretende explorar y comparar los diferentes marcos interpretativos de las políticas de igualdad en la Unión Europea y seis países miembros, es decir España, Grecia, Holanda, Austria, Hungría y Eslovenia. Asimismo, se han presentado los resultados del análisis de los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad para el caso de España. Las áreas analizadas corresponden a los temas comunes analizados por los seis equipos del MAGEEQ, es decir conciliación de la vida laboral y familiar, violencia doméstica y participación política de las mujeres. Para poder realizar esto se han estudiado textos de las principales instituciones políticas, de la sociedad civil y de los medios de comunicación en las tres áreas que acabamos de mencionar, se han podido identificar diferentes articulaciones del diagnóstico y pronóstico del problema de la desigualdad de género.

¹ Mainstreaming Gender Equality in Europe

3.5 CONCEPTO IGUALDAD LABORAL

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y de estado civil, “Art.3 LO.

3.6 TECHO DE CRISTAL

Se denomina así a una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, la cual impide alcanzar los mismos niveles que los hombres, limitando el acceso a puestos de responsabilidad, directivos o de toma de decisiones. Se dice invisible por el hecho de que no existen leyes o dispositivos sociales que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de estereotipos sociales difíciles de detectar.

4. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

4.1 CONCEPTO PLAN DE IGUALDAD

“Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los Planes de Igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados “(ART.46.1 Ley de igualdad, Manual para elaborar un Plan e Igualdad en la empresa)

“Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo “(ART.46.2 Ley de igualdad, Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa)

“Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo “(ART.46.3 Ley de igualdad, manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa)

El diseño de estas políticas deberá realizarse en un marco socio laboral y económico que permita alcanzar en un plazo breve la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.

4.2 ASPECTOS BÁSICOS PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

La finalidad que tienen las Políticas de igualdad y los Planes de Igualdad es conseguir integrar como principio básico la igualdad de trato de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con este fin deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, independientemente del número de trabajadores, además estas deben acordarse de acuerdo con la legislación “artículo 1.2 del ET acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indicaba que solo las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a que estas medidas de igualdad conformen un Plan de Igualdad. Modificando los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ahora serán las empresas con más de 50 trabajadores las que estarán en la obligatoriedad de conformar un Plan de Igualdad. Por lo tanto, podríamos indicar que las medidas de igualdad que se tomen en la empresa deben incidir en todos aquellos aspectos que permitan:

- Eliminar (o mejorar) cualquier posible desequilibrio porcentual que exista en cualquier grupo dentro de la empresa (departamentos, categorías, grupos salariales etc.)
- Eliminar (o mejorar) cualquier posible desigualdad que determine una menos o diferente formación entre mujeres y hombres en la empresa.
- Eliminar cualquier sesgo sexista que implique diferencias en cualquier procedimiento o gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Mejorar los procedimientos de prevención de riesgos laborales y salud laboral especialmente aquellos que afecten a mujeres y grupos desfavorecidos.
- Conseguir una igualdad efectiva en todos aquellos puntos de la gestión de recursos humanos que pueda impedir que las mujeres alcancen, desde el principio, los mismos puestos de trabajo y las mismas responsabilidades que los hombres.
- Sensibilizar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todo el personal de la empresa y en especial a aquellas personas que tengan responsabilidades importantes, tanto en el ámbito organizativo, directivo o sobre otras personas.
- Establecer sistemas que prevengan los acosos sexuales y por razón de sexo, por razones psicológicas o morales.
- Conseguir el principio de presencia o composición equilibrada para cualquier grupo de trabajo que pueda estudiarse en la empresa.
- Garantizar que todos los miembros de la plantilla conozcan sus derechos laborales y de conciliación. Facilitar y permitir que los permisos legalmente establecidos puedan tomarse tanto por mujeres como por hombres
- Mejorar los sistemas de comunicación interna.
- Trasladar a la sociedad el compromiso de la empresa con las medidas de igualdad
- Gestionar de forma igualitaria a las personas que componen la plantilla de la empresa.

Si nos centramos en las empresas de orden público, la definición de igualdad en los textos jurídicos, lo cual definimos como “igualdad formal”, si hoy es algo insuficiente, ha sido objeto de mucho esfuerzo de distintas generaciones, y el hecho de haber reconocido la igualdad por el Derecho es el primer paso para la instalación de una

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

sociedad más igualitaria en relación a las oportunidades y condiciones socioeconómicas de las personas.

No obstante, con el fomento de la igualdad hemos llegado a un marco histórico en el que se analiza la “igualdad material”. En este contexto la Administración Pública debe realizar acciones positivas para la promoción de dicha igualdad, y remover las dificultades que las personas encuentran para desarrollar sus potencialidades.

Las acciones positivas son *“un instrumento esencial y de voluntad política para acelerar el proceso para lograr la igualdad y eliminar la discriminación oculta”* – Cita: González Bustos, M Ángeles. Libro acceso igualitario a la función pública pago 29.

Podemos afirmar que el derecho de acceso a las funciones públicas es una derivación de la propia democracia, ya que los ciudadanos pueden tomar parte en la administración pública, como establece el Art. 23 de la CE. *“derecho a participar de los asuntos públicos y acceder en condiciones de igualdad a funciones y cargos”*, por ello parece evidente que los Poderes Públicos proporcionan de forma igualitaria a todos los individuos las oportunidades para el ejercicio de funciones públicas.

El objetivo de los Planes en ámbito público, veremos que es común, al de la empresa privada, siendo este, la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, pudiendo extraerse del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos, con carácter genérico. *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*, Art. 35.1 Constitución Española.

La Administración será la encargada de aplicar una herramienta que permite la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo. Las características del Plan de Igualdad variarán según las AAPP, cabe destacar que este III Plan, incluye medidas de corte transversal, con el fin de la homogenización en acciones y criterios comunes, donde los departamentos ministeriales y organismos dependientes puedan desarrollar medidas específicas en base a estas:

1. Medir para mejorar.
2. Cambio cultural.
3. Transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE).
4. Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Es de especial importancia destacar el Art. 64 LOI,3/2007 *“El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”* donde se contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE) y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella con personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de

trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. En cumplimiento de esta previsión, el BOE del pasado 01/01/2021, publicó la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Con esta nueva medida, la Administración General del Estado se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Donde su artículo 14 recoge que los trabajadores tienen derecho *“A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*.

También en su artículo 89.4, se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1.d) la excedencia por razón de violencia de género. Asimismo, en su D.A 7ª, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

A grandes rasgos podemos decir que los Planes de Igualdad se elaboran con el fin de evitar sanciones administrativas, aumentar la productividad, mejorar la imagen de la compañía, mejorar del clima laboral y conseguir una ventaja competitiva para la contratación con la Administración y con otras entidades públicas y privadas.

4.3 FASES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para comentar las fases que deben llevarse a cabo, en la formación de un Plan de Igualdad, me he basado en las medidas propuesta por Luis Carrasco Rastrilla en su libro “Como elaborar un Plan de Igualdad “

Las fases básicas para realizar un plan de igualdad son cinco:

- Fase de iniciativa y compromiso
- Diagnóstico
- Diseño
- Implantación y seguimiento
- Evaluación

A la hora de la realización de un plan de igualdad tenemos en cuenta el compromiso de la organización para realizarlo y para implementarlo, se deberá conformar un comité de Igualdad y dejar claro las funciones, los tiempos y los canales de comunicación que su utilizarán.

La forma de llevar esto a cabo dependerá si el plan lo hace alguien externo a la empresa o al organismo. Si hay una agente de igualdad en la empresa o no.

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

El paso inicial y uno de los más importantes es el Diagnóstico, para lo que habremos de recoger información sobre la empresa y su plantilla con el objetivo de ver la igualdad/desigualdad entre las mujeres y los hombres que se encuentran en la empresa/organismo.

Han de recogerse datos tanto cuantitativos como cualitativos. La empresa ha de proporcionarnos toda la información (edad y género de las personas de la plantilla, antigüedad, bajas, base salarial, etc.) Las cualitativas han de recogerse a través de encuentros con las personas de la empresa, en entrevistas, por informes, etc.

Una vez recogida la información hay que analizarla, así veremos dónde y cómo se originan las desigualdades, y podremos hacer propuestas y concretar medidas.

El diagnóstico servirá para delimitar los ámbitos de actuación. Orientará las decisiones que se tomen y se irá actualizando de manera constante.

Tras el diagnóstico se inicia la llamada Fase de Diseño. A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico definiremos los objetivos que queremos conseguir. Esto ha de tomar forma de medidas e indicadores, para que sean cuantificables y veamos si la situación que hemos diagnosticado ha cambiado o no con nuestras acciones.

Se ha de elaborar un calendario que permita temporalizar las acciones y asignar personas responsables de las mismas, así como definir los recursos y las actividades.

Lo que se decida hacer hay que comunicarlo a la plantilla, por lo que hay que determinar cómo se va a llevar a cabo la difusión.

En la Fase de Ejecución o Implantación lo que se hace es implementar todas aquellas acciones que se han definido en el Plan de Acción. La persona responsable llevará a cabo la coordinación de los departamentos y personas implicadas en el desarrollo.

Finalmente, es muy importante tener en cuenta que ha de haber una Fase de Seguimiento y Evaluación, el Plan de Igualdad es un proceso de mejora continua. Esto permitirá comprobar si se han conseguido los objetivos que se propusieron para cada una de las acciones. También permite evaluar el desarrollo y el impacto real que está teniendo el plan para la consecución de la igualdad.

Si nos centramos en la realización exacta de un Plan de Igualdad, su puesta en marcha y las modificaciones que se requieran para adecuar algunas medidas, estas fases se ampliarán para que el Plan de Igualdad lleve el camino correcto.

1. El compromiso de la dirección para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

Es absolutamente fundamental, como no podemos confiar en que todas las direcciones de empresas creen firmemente en la igualdad de oportunidades cuando la empresa se encuentre 50 o más personas empleadas deberán cumplir con la legislación vigente (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo), de un Plan de Igualdad aunque su cultura empresarial no participe en dicha tarea.

Aunque obviamente el compromiso consciente de la dirección de una empresa con las políticas de igualdad facilita mucho la puesta en marcha de estas políticas, además de ejercer un poder sensibilizador sobre la mejora, motivación y compromiso de todos los trabajadores, avanzando así en una transmisión fundamental de valores culturales a la sociedad.

Una vez que el compromiso de la empresa (dirección y representantes legales de los trabajadores) sea firme, deberá realizarse una política de comunicación de tal forma, que todos los miembros de la plantilla tengan conocimiento de todos los pasos que se están llevando a cabo.

2. Creación de Equipos de Trabajo y del Comité o Comisión Negociadora.

Este es el «organismo» encargado de negociar el plan de igualdad, realizar el diagnóstico, proponer las acciones o medidas correctoras que sea necesarias aplicar, y llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

La existencia de esta es clave, puesto que se considera fundamental la participación de la plantilla en el proceso de elaboración, diseño y aplicación del Plan. Las medidas de este afectarán a toda la plantilla de la empresa por eso es realmente importante que estos estén representados.

De acuerdo al ART.5 Real Decreto 901/2020, puede estar formada por un máximo de 13 personas por cada parte y de forma paritaria, como hemos comentado anteriormente, y serán formados por: los representantes de la empresa, los sindicatos del sector y sindicatos más representativos como (CCOO y UGT).

Además, es imprescindible que los integrantes de la comisión tengan formación acreditada en materia de Igualdad, esta ha sido una de las nuevas incorporaciones, ya que la anterior legislatura no requería formación en esta materia. La obligatoriedad de esta formación, tiene como objetivo actualizar la formación del Comité de Igualdad en materia de legislación, repasando conceptos asociados a la igualdad, enseñar a reconocer situaciones de discriminación directa o indirecta en el empleo, analizar la situación de la mujer en el sector, conocer campañas y acuerdos existentes en otras empresas con Planes de Igualdad, como puede la plantilla de empleados apoyar la implantación de este etc. Los equipos de Recursos Humanos también deben estar formados en esa materia para así poder detectar sesgos inconscientes que surgen a la hora de elección del personal y crear una base de herramientas para llevar a cabo la eliminación de estos.

3 .La realización de un diagnostico que permita conocer la realidad de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres, el diagnóstico es una parte fundamental del Plan de Igualdad, una vez realizado este y trasladados los resultados del mismo, se hará un correspondiente informe en el cual se observara aquellas áreas que no se encuentren en igualdad de oportunidades. A partir de este momento, la empresa comenzará a trabajar y a definir objetivos que acaben con los obstáculos encontrados en el diagnostico o que mejoren las condiciones actuales.

4. Realización de las medidas a poner en práctica y que resuelvan las problemáticas evidenciadas en el diagnóstico realizado anteriormente en cada una de las áreas estudiadas.

5. La implantación del Plan de igualdad y la puesta en marcha de las medidas elegidas. Es la acumulación de las fases anteriores. El cumplimiento de cada una de las acciones siguiendo la planificación temporal establecida es fundamental para crear, aumentar y mantener la credibilidad del Plan de Igualdad y el compromiso de los actores principales del mismo.

6.El seguimiento periódico de las medidas elegidas, implica el compromiso escrito en el Plan de Igualdad de un calendario de realización de dichas medidas. Normalmente es más fácil fraccionar estas medidas con unos objetivos más fáciles a corto/medio plazo, ya que esto se acercara y podrá ser más visible por la plantilla, sin olvidar que el objetivo final es cumplir los puntos establecidos anteriormente. Además de no crear falsas expectativas temporales , en cuanto a la obtención de resultados cuando estos están mediatizados por componentes sociales, económicos, legislativos y culturales, ya que esto puede llevar al fracaso del objetivo final que será mejorar la situación de las mujeres en la empresa.

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Dicho esto, la empresa y los representantes de los trabajadores deberán tener en mente ciertas preguntas antes de poner en marcha estas medidas, si realmente la situación de la empresa permite la aplicabilidad de cada una de ellas, si los recursos elegidos para establecer las medidas serán suficientes y deben considerar estas medidas de igual nivel que las tareas consideradas básicas en la empresa.

7 .La evaluación de las medidas elegidas, está directamente ligado con el punto anterior, las medidas elegidas deben tener parámetros de control, es decir tienen que ser susceptibles de comprobación de su ejecución o del grado porcentual del alcance de la misma. Esto puede realizarse de diversas, formas ya sea cualitativamente (estudios de clima social) como cuantitativamente. Los estudios de clima social deben ser tratados por las empresas a largo plazo, con carácter de investigación longitudinal, es decir repetido periódicamente.

8 .La posible modificación de los planes de acción, esta modificación no tiene que realizarse únicamente cuando el objetivo no pueda alcanzarse, puede darse el caso contrario, que la mejora tenga tanta magnitud que el objetivo aumente. Es importante la posibilidad de flexibilización de medidas.

9. A la finalización de la vigencia del plan (habitualmente dos o 3 años) se deberá efectuar la evaluación completa de todas las acciones realizadas y ver su grado de cumplimiento. Es decir es la comprobación del objetivo final del Plan, ver si las condiciones de las mujeres de la empresa han mejorado y si se han eliminado las diferencias y/o posibles discriminaciones.

10. La puesta en marcha de un nuevo diagnóstico y con los datos obtenidos en el mismo comienzo y la repetición, de nuevo, de todo el proceso. Es decir es muy difícil que en un periodo temporal tan breve, las condiciones de la empresa, del sector de la sociedad hubieran cambiado de manera, que se hubieran alcanzado todos los objetivos establecidos en el diagnóstico, por lo tanto será necesario la puesta en marcha de un nuevo diagnóstico con las novedades.

Una nueva incorporación dentro de estos Planes de Igualdad, ha sido pionera en el Ayuntamiento de Girona, en la cual se ha aprobado por primera vez *“El permiso laboral de 8 horas al mes por la menstruación”*, La Razón (15/06/2021). Esta medida pondrá en disposición a las trabajadoras del Consistorio de 8 horas al mes que podrán coger en fracciones mínimas de una hora y que se deberán recuperar en el plazo máximo de tres meses.

Otra de las ayudas que se están poniendo en marcha desde La Fundación Caja de Ingenieros, es la lucha contra la brecha de género en la Ingeniería a través de dos proyectos dirigidos a mujeres, ya que solo un 29% del alumnado de ingeniería son mujeres.

En la primera fase la Fundación cuenta con “Engyni-era²”. Un proyecto que se focaliza en dar a conocer las profesiones STEAM3 a niñas y niños de primaria en colegios de Madrid y de Cataluña. A través de talleres se explican las salidas profesionales para mostrar el amplio abanico que requiere el mercado laboral y romper con los roles laborales prefijados. De esta manera se consigue despertar vocaciones para que en un futuro se decanten por prepararse para profesiones de este tipo.

² comprende con la realización de 22 talleres en colegios que impactarán en más de 700 alumnos y docentes de primaria

³ siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arquitectura y Matemáticas

Mientras que la segunda fase la Fundación colabora con el proyecto de mentoring “Mujer e ingeniería” de la Real Academia de Ingeniería, cuyo objetivo es proporcionar herramientas y personas referentes en la profesión para que las estudiantes de los últimos cursos de Ingeniería y otros estudios STEM y jóvenes profesionales puedan desarrollarse profesionalmente y reconocer su propio potencial en profesiones STEAM.

Hace años, esto era impensable para la gran parte de la sociedad, pero a día de hoy, se están llevando a cabo muchos avances, los cuales deben ir de la mano de las Administraciones. “Las administraciones tenemos el deber de ser líderes en todo aquello de lo que seamos capaces y lo tenemos que hacer de una manera justa” Maria Àngels Planas (La razón; Joan Planes; 15 de Junio del 2021).

El 30 de abril por la Mesa de Negociación a propuesta del sindicato Intersindical-CSC, se recoge en el artículo que regula la flexibilidad horaria del convenio de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Girona, con su consiguiente aprobación, a partir de ahora será posible “*conciliar el derecho a la salud y su bienestar con el del trabajo*”.

Una vez explicado el funcionamiento, formación y los agentes necesarios implicados en los Planes de Igualdad, se pondrán de manifiesto una serie de sentencias del Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y Tribunal de Justicia de lo Social, en las cuales se puede visualizar cómo han ido resolviendo los tribunales ante ciertos casos de posibles incumplimientos de Planes de Igualdad.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Toledo, Núm. 428/2018, 21 de septiembre:

Los hechos imputados, en síntesis, consisten en no haber procedido la mercantil, a pesar de elaborar en diciembre de 2011 un Plan de Igualdad, con una serie de objetivos para favorecer la incorporación de la mujer a la empresa, la promoción y formación de la misma, a realizar actuaciones tendentes a lograr dichos objetivos sin que, hasta septiembre de 2016, una vez iniciadas las actuaciones inspectoras.

El Juzgado de lo Social sanciona a la empresa por incumplimiento del Plan de Igualdad durante cinco años. No se multa por el fracaso de los objetivos marcados, sino porque, a pesar de elaborar un Plan de Igualdad concreto en diciembre de 2011, no se han realizado las actuaciones previstas en el Plan, existiendo una escasa presencia de la mujer en la empresa y especialmente en puestos de trabajo superiores o de más reconocimiento y de mayor salario.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Núm. 52/2018, de 24 de julio:

La sala de lo social de la Audiencia Nacional, condena a una empresa por reiterado incumplimiento de sus obligaciones en relación al Plan de Igualdad que suscribió, y le impone una sanción pecuniaria de devengo diario hasta que cumpla con sus obligaciones, que se acumula a otras sanciones que van desde la notificación de los anteriores Autos hasta que se notifica el presente.

Entre otros incumplimientos, la empresa no ha aportado un listado específico, segregado por sexo, categoría y grupos profesionales, del que se desprenda con claridad qué medidas de acción positiva ha promovido, ni tampoco el número de trabajadores y trabajadoras. Tampoco ha entregado un listado que detalle los procesos de selección realizados, así como el porcentaje de cada género incorporado a la empresa o los posibles acuerdos de flexibilidad horaria según campaña y departamentos.

La Audiencia califica de contumaz el incumplimiento de los mandatos judiciales, que la empresa estaba obligada a cumplir, y por lo que ha sido reiteradamente advertida, y ello justifica la imposición de 300 euros diarios hasta el cumplimiento definitivo, así como otros 300 euros diarios desde la notificación del anterior Auto hasta el presente y 150 euros diarios desde que se notificó el primero de todos los Autos, en 2017.

Como podemos observar a través de estos ejemplos, estamos ante una materia “nueva” ante la cual las distintas instancias van resolviendo las controversias suscritas tras la aprobación de los Planes de Igualdad cuyo objeto versa en temas de discriminación directa o indirecta, de conciliación, la formación igualitaria de los comités de negociación en las empresas etc, y eso es gracias a que hay un marco jurídico que lo respalda. En resumen, se vulnera el “espíritu” de un Plan de Igualdad.

En la actualidad, el número de fallos va en aumento en tanto en cuando la obligatoriedad de implantar estos planes dará lugar posibles nuevos incumplimientos por parte de las empresas.

4.4. AGENTES IMPLICADOS

(Resumen de: Carrasco, Rastrilla, L.2014 Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. Pág. 47-51)

“El Plan de Igualdad debe ser negociado y acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras(o de estos directamente, de no existir representación legal). Además de existir una negociación y acuerdo debe estar presente un compromiso y una participación real de todas y cada una de las fases. Este compromiso y la participación de todos asegurarán, sin duda el éxito de las medidas que se deban poner en marcha”. (Carrasco, Rastrilla, L.2014 Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa, Pág. 47). Enumeraremos las posibles partes que deben intervenir para que el proyecto del plan de igualdad se lleve a cabo.

En primer lugar hablaremos de la dirección de la empresa, habrá una necesidad de compromiso de la más alta dirección de la empresa (consejos de administración, consejero de delegados, presidencia y dirección general), hasta los mandos intermedios que serán los responsables directos de la transmisión de cultura empresarial hacia personal base. Estas personas serán quienes se comprometan a asignar y asignen realmente todos los recursos económicos y humanos necesarios al proyecto.

En segundo lugar se encuentran las personas que forman la representación legal de los trabajadores. Con el fin de facilitar el cumplimiento de las fases, su trabajo será fundamental para el desarrollo y seguimiento de las áreas de mejora. Su conocimiento de la situación real de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, facilitará, la transmisión de información de esta realidad a la alta dirección y equipos de trabajo. Su participación activa en los grupos de trabajo y comisiones será fundamental para el buen funcionamiento del proceso.

Una vez explicados los compromisos anteriores se debe constituir una Comisión o Comité Permanente de Igualdad, formado por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa. Dentro de sus funciones estará la comunicación interna, es decir traspasar la información a los trabajadores de la empresa. Esta información tiene una doble función, por una parte informativa, sensibilizando a la plantilla sobre políticas de igualdad y transmitir el compromiso de la dirección de la

empresa y por otro lado transmitir los objetivos del plan, sus fases y los pasos que deben llevarse a cabo.

Este comité debe tener el mismo número de personas por parte de los agentes implicados, y por otra parte que haya un porcentaje de hombres y mujeres previstos por la ley, evitando sesgos desde el comienzo del proceso. En ambas partes deberá haber personas con capacidad de decisión, para que no sea un foro de debate sino de toma de decisiones. Para el éxito del proceso, es fundamental que en las reuniones se lleve a cabo la creación de actas, las cuales deben estar redactadas y firmadas por todos los agentes implicados.

Técnicos de recursos humanos y posiblemente de otras áreas, deberán formar equipos técnicos de trabajo. Será conveniente que estos técnicos sean los responsables, en gran parte, de la elaboración de procedimientos necesarios para la puesta en marcha de los planes de acción. Uno de los equipos de trabajo fundamentales será el de seguimiento de las acciones.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa, su participación y opiniones serán fundamentales, aunque estarán en el proyecto a través de sus representantes. *“La participación directa de todos los trabajadores nos dará una idea absolutamente real del funcionamiento de la cultura empresarial que se pretende dar”* (Carrasco, Rastrilla, L.2014 Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. Pag 50)

“También debemos tener en cuenta el Gobierno central, las Comunidades Autónomas, Organizaciones Sindicales y Patronales ya que estos pueden prestar cierta ayuda a la realización de medidas y/o Planes de Igualdad” (Carrasco, Rastrilla, L.2014 Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. Pag 51), bien sea con formación del personal de la empresa hasta subvenciones.

Además de los agentes implicados para que el Plan de Igualdad se cumpla y tenga un funcionamiento eficaz y efectivo, es importante hablar también tener conocimiento de las infracciones y sanciones que pueden recibir las empresas si estas incumplen o rompen dichos acuerdos.

No cumplir con las obligaciones en materia de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo pactado, puede dar lugar a sanciones económicas de 626€ y 6250€ en el caso de que la infracción se considere grave y de 6251€ a 187.515€ en el caso de que se considere muy grave (acoso sexual, por razón de sexo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual), además de la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de aplicaciones de empleo, además esta pérdida durara 6 meses desde el momento de su implantación.

A raíz de lo establecido en el ART.45 LOI, del principio de igualdad estos tres serán los supuestos que hagan existente una sanción:

1. La no adopción de un Plan de Igualdad siendo obligatorio
2. La adopción de un Plan de Igualdad irregular en su contenido o en relación a las partes negociadoras
3. La no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en los términos distintos de los pactados.

Con la incorporación del registro retributivo en las empresas, también se han incorporado sanciones si este registro no se cumple. Se considera sanción infracción leve en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, cuando no se cumpla con tramites meramente formales o documentales cuando no exista representación

legal de los trabajadores, en caso de que estos estuvieran establecidos pasarían a contemplarse sanción grave.

Del mismo modo que discriminación que podría mostrarse con la ausencia de estos documentos, pasaría a tratarse como sanción muy grave.

5. MERCADO DE TRABAJO

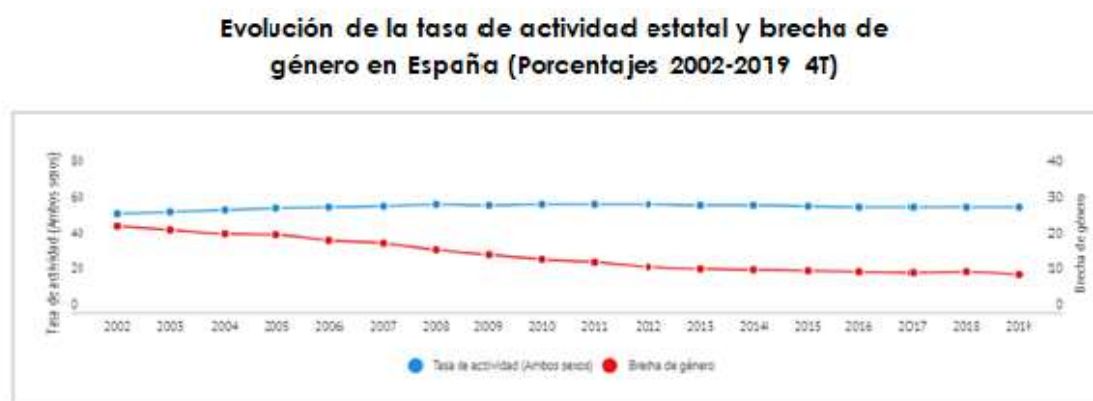
Antes de la ley reguladora de los Planes de Igualdad en el año 2002, el mercado laboral estaba notablemente sesgado por una variable de género, en las categorías de ocupados y activos el mayor porcentaje son hombres mientras que las categorías de inactivos y parados están encabezadas por mujeres.

También podemos afirmar que existe un sesgo en cuanto al trabajo parcial y trabajo a jornada completa, donde en esta primera categoría es supero el porcentaje de mujeres en un 80%, mientras que el trabajo a tiempo completo es liderado por hombres en un 60%. Un ejemplo de segregación vertical lo podemos encontrar es que después de un estudio de diecinueve categorías en dos solo son las que lideran las mujeres (personal administrativo y resto de personal en los servicios), la mayoría de los empresarios son hombres e un 73,57% frente a un 26, 43% de mujeres empresarias.

Otro sesgo que es existente es la brecha salarial, en el año 2002 el tramo de menores ingresos sitúan un 13,4% a los hogares en los cuales la mujer es la referencia, mientras que el 2,8% de estos hogares hacen referencia a hombres.

Si hablamos de la evolución de la brecha en las tasas de empleo en España a través de una serie de 10 años desde el 2009 al 2019, podemos ver que lleva un ritmo descendente hasta el 2013 que fue el año con menor sesgo se situaba en un 8,9%, a partir de este año podemos ver que hay un incremento de porcentajes, no llega a los niveles del 2009 (13,2%) pero si tiene una tendencia creciente hasta situarse en un 10,8% en 2019.

Figura 1: Evolución de la tasa de actividad y brecha de género en España.



Fuente: Elaboración Fundación de mujeres datos EPA

Figura 2: Brecha de género en las tasas de empleo en España (2009-2019)

Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tanto %	13,2	12	10,8	9,1	8,9	9,5	10,2	10,5	10,8	11	10,8

Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos del INE

En el año 2019 las mujeres siguen estando en cabeza en los trabajos de tiempo parcial en un 27,2% frente a los hombres que estarían en un 25%. Pero podemos ver que el sesgo cada vez es más pequeño. La tasa de paro nacional en 2019 es mayor para las mujeres en un 18,33% frente a un 14,17% de los hombres frente a la tasa de paro de 2002 que era de un 8,65% para los hombres y de un 16% de las mujeres. En estos datos también conseguimos ver un progreso en el sesgo.

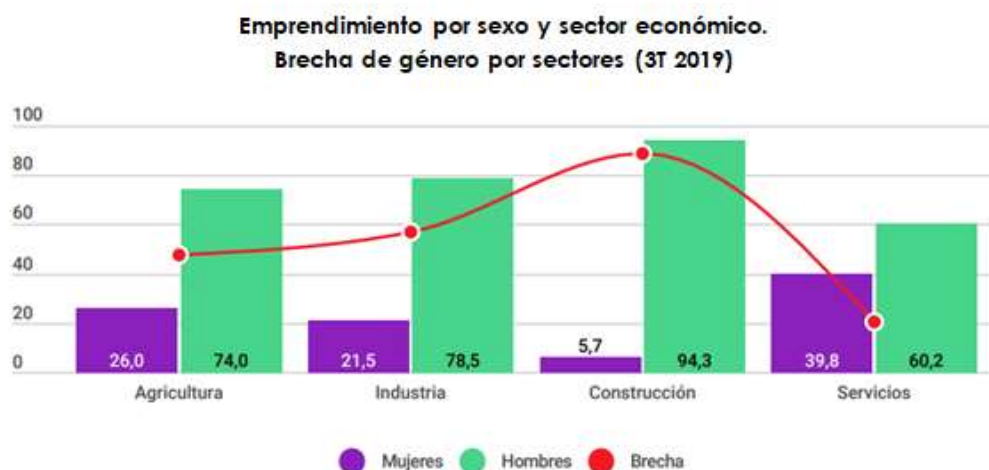
Figura 3: Evolución de la tasa de paro estatal y brecha de género en España.



Elaboración Fundación Mujeres con datos EPA

Además, podemos observar que las mujeres en la actualidad, comienzan a estar más presentes en sectores que anteriormente no se les correspondía, por ejemplo en actividades profesionales científicas y técnicas superan a los hombres en un 0,9 %, en actividades jurídicas y de contabilidad en un 1%, actividades sanitarias en un 6,2%.

Figura 4: Brecha de género por sectores



Fuente: Elaborado por fundación mujeres a través de EPA 2019

En cuanto a una brecha salarial, esta sigue presente en los diecinueve sectores estudiados.

Figura 5: Estructura media salarial, por sexos y total nacional.

Estructura media salarial, por sexos y total nacional

Año	Ambos	Mujeres	Hombres	Variación en €
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	-5.726,30
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	-5.783,99
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	-5.793,02
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	-5.941,18
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	-5.982,42
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	-6.160,59
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	-6.144,72
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	-5.900,30
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-5.744,52
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	-5.499,03
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	-5.292,71

Fuente: elaboración propia a través datos extraídos del INE

Como podemos observar, la media salarial en España ha ido aumentando a lo largo de los años para ambos sexos.

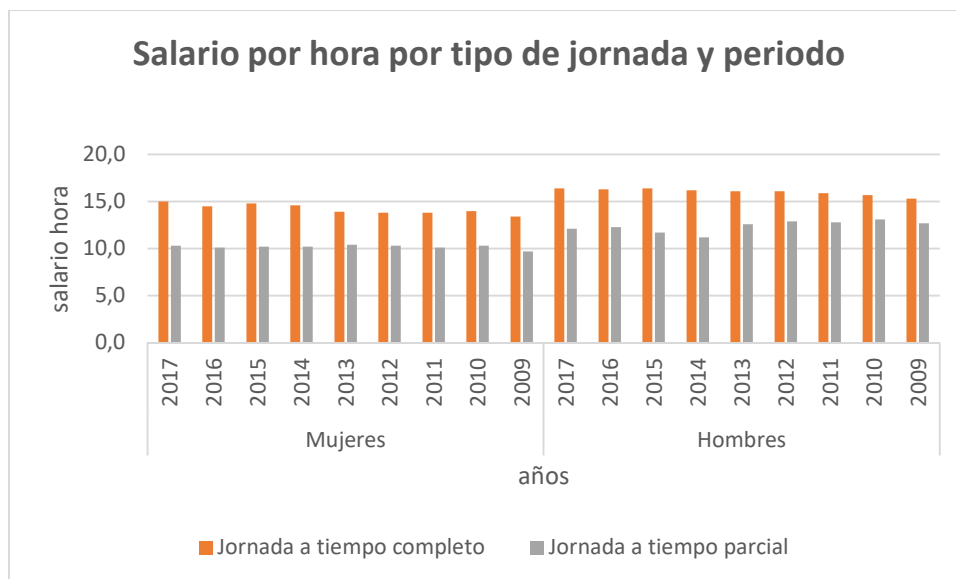
Pero es interesante comentar que las mujeres siempre están por debajo de la media salarial en todos los periodos, mientras que los hombres, se encuentran por encima de esta en todos los periodos.

Para poder analizar la existente brecha salarial, vamos a centrarnos en la variación. Pese a la existente mejora para ambos sexos en cuanto a salario medio recibido, se puede observar claramente que las mujeres siguen percibiendo un salario menor que los hombres. En el periodo de 2008 - 2013 la brecha salarial ha tenido una tendencia creciente siendo el año 2013 el que lidera con 6.160,59€ de diferencia salarial entre géneros. A partir de aquí vemos que la tendencia es decreciente, la brecha disminuye de una paulatinamente hasta el año 2018 con 5.726,30€.

El Gobierno ha actualizado el Real Decreto 902/2020 de los Planes de Igualdad, con el objetivo de establecer medidas que garanticen la igualdad salarial. Ahora las empresas están obligadas a realizar una auditoría retributiva y llevar un registro salarial de sus trabajadores, desde los que ocupan puestos directivos hasta empleados de menor rango. Cuyo objetivo es darle transparencia a dicho sesgo, a la vez erradicarlo, además de conseguir un clima empresarial motivado y en igualdad de condiciones salariales.

Como hemos comentado anteriormente, no solo existe un sesgo en cuanto al salario percibido, sino que también existe una brecha en cuanto al tipo de contrato.

Figura 6: Salario por hora, por tipo de jornada y periodo.



Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos del INE

Como podemos observar en el gráfico, los hombres lideran la estructura salarial en ambos tipos de contratos. Siendo mayor, la diferencia percibida, cuando se trata de un trabajo de jornada a tiempo parcial, en este caso, la variación de salario/hora de la mujer respecto al hombre es de 2,2€/hora, promedio. Mientras que en el caso de contratos a jornada completa la variación de salario/hora de la mujer respecto a los hombres disminuye en un 1,85€/hora.

Si analizamos la brecha salarial de género no ajustada en la Administración General del Estado no diremos que es una discriminación salarial como tal, en la que una empleada

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

publica recibe menos salario que un empleado, por el hecho de ser mujer, sino que funciona como indicador de los diversos obstáculos existentes a la hora de alcanzar una igualdad efectiva en la AGE. Algunos de estos factores ya han sido comentados anteriormente, la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

Figura 7: Brecha salarial AAPP, salario medio bruto/hora €

	Hombres	Mujeres	Brecha %
Administración General del Estado(empleados públicos)	18,33	17,39	5,2
Personal Funcionario	20,06	18,43	8,1
Personal Laboral	12,65	12,72	-0,6
Personal Interino, Eventual, plazas no escalafonadas	15,62	15	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del BOE 2020/12/29

La AGE tiene una brecha salarial muy inferior que la del empleo público en general y respecto al sector privado, debido a sus características propias. Como podemos observar en la anterior tabla, el salario medio bruto €/hora en los ámbitos seleccionados siempre está en posición benefactora para el hombre, con la excepción del Personal Laboral en el cual podemos ver una tendencia inversa donde serán las empleadas públicas las que ganen un 0,6% más que los hombres.

Es importante comentar, existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

Figura 8: Brecha ajustada a grupo o escala de personal funcionario

	Efectivos					Sueldo bruto /hora		Brecha salarial
	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	€ hombres	€ mujeres	%
MAEUEC.	2.740	1.459	1.281	53,20	46,80	22,6	19,6	13,2
MJU.	2.122	910	1.212	42,90	57,10	21,2	18,8	11,4
HACIENDA.	32.313	14.859	17.454	46,00	54,00	22,4	20,4	8,9
MIR.	32.189	19.917	12.272	61,90	38,10	18,2	16,6	8,7
MINECO.	5.109	2.139	2.970	41,90	58,10	18,3	17	7,4
MFO.	5.114	3.133	1.981	61,30	38,70	19,2	17,8	7,1
MSCRS	4.144	1.073	3.071	25,90	74,10	17,4	16,2	7,1
MCIU.	9.334	4.804	4.530	51,50	48,50	21,6	20,2	6,7
MINCOTUR.	2.379	978	1.401	41,10	58,90	21,7	20,3	6,3
MCD.	3.046	1.139	1.907	37,40	62,60	17,3	16,4	5,3
MCFP.	1.166	454	712	30,90	61,10	10,4	17,4	5,1
MITRAMISS.	38.089	15.056	23.033	39,50	60,50	16,3	15,8	2,9
MPTFP.	7.971	3.466	4.505	43,50	56,50	17,6	17,2	1,9
MPRCI.	2.072	1.009	1.063	48,70	51,30	18,2	18	0,9
MDE.	15.502	9.046	6.456	58,40	41,60	13,3	13,4	-0,2
MAPA.	1.868	778	1.090	41,60	58,40	20,6	20,6	-0,6
MITECO.	7.651	5.144	2.507	67,20	32,80	16,8	17,8	-5,6

Fuente: BOE 2020/12/29

Los departamentos ministeriales que registran una mayor brecha entre su personal funcionario son MFO, MJU y MAEUEC. Y entre los ministerios con una menor brecha se sitúan MSCBS, MITRAMISS y MAPA.

Como podemos observar se ven resultados muy diversos para el personal laboral en cuanto al conjuntos de la Administración General del Estado. Pero estos pueden orientar el diseño e implementación de medidas efectivas para abordar las desigualdades encontradas, teniendo en cuenta, que la clave es impulsar acciones que rompan el techo de cristal y faciliten la promoción profesional, y también aquellas que fomenten una mayor corresponsabilidad y conciliación para el desarrollo profesional pleno de todo el personal al servicio de la AGE.

Estos datos, son una forma de mostrar la realidad, en la cual, vemos que sigue existiendo un sesgo en nuestros mercados laborales por razón de sexo, también nos hace ver, como en cierta forma, la disparidad va aminorando con el paso de los años conforme a la introducción de nuevas leyes que respaldan la idea de igualdad.

Una de estas medidas, ha sido la obligatoriedad de la implantación de Planes de Igualdad en las empresas y sus modificaciones a lo largo los años, que permiten, que cada vez sea efectivo para empresas con menos trabajadores en plantilla, con el fin de que en un futuro sea una medida existente en todo tipo de empleo, ya que comprobamos que es una medida beneficiosa para acabar con desigualdades en el ámbito laboral y social.

En el 2019 se han presentado una serie de subvenciones para PYMES que han sido publicadas en *el BOE del 30 de mayo de 2019, el Extracto de la Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Las empresas benefactoras de esto serán las que se encuentren, entre 30 y 49 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren un plan de igualdad en búsqueda de la igualdad en oportunidades y trato entre hombres y mujeres, con la cuantía máxima de 6000 €.

En la actualidad también existen subvenciones y ayudas impulsadas por el Instituto de la Mujer y con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), para la elaboración de la auditoria salarial. Estas ayudas están dirigidas a empresas y entidades locales de municipios de menos de 100.000 habitantes. El montante total de las subvenciones asciende a 225.000 euros. Cada empresa puede optar a ayudas de entre 3.000 y 7.500 euros, dependiendo de la localidad y de la magnitud del proyecto.

Esto es otra medida motivadora, por parte del gobierno, con el fin, de que se acabe implantando de forma general, un mercado regulado con las mismas oportunidades para la sociedad en todo su conjunto.

6. CONCLUSIONES

A través de este estudio, llegamos a la conclusión de que la implantación de los Planes de Igualdad, tanto en empresa privada como en las administraciones públicas no solo darán una perspectiva de género en las empresas facilitándole herramientas básicas de organización, gestión de recursos, conciliación y oportunidades en base a una igualdad real. Posibilita analizar las causas del sesgo existente y nos dan los elementos correctores necesarios para equilibrar y abolir estas diferencias.

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Además, nos hace conscientes de un impacto de género, en el que podremos identificar el efecto desigual en una gestión empresarial entre hombres y mujeres. Como hemos comentado anteriormente, para poner esto en práctica, será necesaria una planificación y una evaluación a través de unos indicadores citados en el mismo Plan.

Como podemos observar, después de haber realizado un estudio de mercado, en relación a puestos de trabajo, salarios percibidos, calidad de contrato, es claro el sesgo existente de género. Pero también, se comprueba que este disminuye en el tiempo. Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido muy significativos, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1 % respecto de 67,42 %) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019), esto es un dato esperanzador, ya que nos hace ver la importancia que tiene, el establecimiento de unas leyes, que apoyen, luchen y tengan como objetivo la igualdad en la sociedad.

En cuanto a la igualdad de género las leyes que han respaldado dicha idea, han sido LO 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, fue el primer paso hacia una gran evolución, el cual ha sido precedido por, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, además de la reciente ampliación del Reglamento de Planes de Igualdad y del Reglamento de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres 2020 donde son aprobadas las auditorías retributiva en las empresas que deben cumplir con el Plan de Igualdad.

Como hemos comentado anteriormente, la obligatoriedad de la implantación de Planes de Igualdad en las empresas, es una herramienta, para llevar a cabo la idea de igualdad entre hombres y mujeres, en este caso, centrándose de manera directa en el ámbito laboral, pero afectando a su vez de una forma más indirecta a todo el ámbito social, político y económico.

Podemos afirmar que la igualdad en las empresas mejora la eficacia en las empresas, además de aportar una imagen positiva que permitirá una cierta atracción y retención de talento en dicha empresa.

Estas razones son las que me llevan a reafirmarme en la idea de igualdad, como un principio necesario y fundamental, y así lo deben asumir e incorporar las diferentes organizaciones, con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades de acceso, participación y permanencia.

7. BIBLIOGRAFÍA

Carrasco, Rastrilla, L. 2014. *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa*. La igualdad es un buen negocio. Madrid: FC EDITORIAL Págs 39-51

Giles, Carnero, R; Mora, Ruiz, M. 2008. *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz: @becedario

Lins de Lessa, Caralho, F. 2011. *Acceso Igualitario a la función Pública*. Lisboa: Editorial Juruá

Instituto Nacional de la mujer. *Manual para elaborar un Plan de igualdad de la empresa*; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NIPO: 207-08-056-X

Saez, Carrasco, L. *Las Discriminaciones indirectas en el trabajo*

Bustelo, M; Lombardo, E. *Mainstreaming de género y análisis de los diferentes 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ*. Departamento de Ciencia Política y Administración II. Facultad de CC Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid.

Cortes Generales. (1978, 27 de Diciembre). Constitución Española. BOE núm. 311. Obtenido de

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Ministerio de Política Territorial y Función Pública (de 1 de enero de 2021, páginas 3 a 141 (139 págs.)

ARTICULOS y ENLACES:

El País; Rodríguez-Pina, G (22 de Marzo 2017); *10 años de la ley de igualdad: el cambio que nunca llega*. Obtenido de

https://politica.elpais.com/politica/2017/03/21/actualidad/1490121143_771170.html

La Razón; Joan Planes (15 de Junio del 2021); Permiso laboral de 8 horas al mes por la menstruación en el Ayuntamiento de Girona.

<https://www.larazon.es/cataluna/20210615/i4ce63kihjeitpcrw2ntni77sa.html>

Iberley; (3 de Junio del 2019) *Subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad 2019 en pymes*. Obtenido de

LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

<https://www.iberley.es/noticias/subvenciones-elaboracion-implantacion-planes-igualdad-2019-pymes-29628>

Iberley; (15 de Julio 2021) *Infracciones y sanciones ante incumplimientos de las empresas en materia de planes de igualdad*

<https://www.iberley.es/temas/infracciones-sanciones-incumplimientos-empresas-materia-planes-igualdad-62783>

Ministerio de Igualdad; Instituto de las mujeres (8 de Septiembre del 2021) *La Fundación Caja de Ingenieros impulsa la participación de las mujeres en la ingeniería para eliminar la brecha de género Se abrirá en una ventana nueva.*

<https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/noticias/home.htm>

Grupo Clave; *Propuesta Plan de Igualdad.* Obtenido de

http://grupoclave.es/wp-content/uploads/2020/10/Propuesta_comercial_plan_de_igualdad.pdf?utm_campaign=Grupo%20Clave%20-%20Plan%20de%20Igualdad&utm_medium=email&utm_source=Mailjet

tabla : Estructura media salarial, por sexos y total nacional. Obtenido de

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28191#!tabs-tabla>

graficas EPA: Obtenido de

<https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-en-el-ambito-laboral/>

grafica : Salario por hora por tipo de jornada y periodo. Obtenido de

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10885#!tabs-tabla>

Instituto Andaluz de la mujer; *La Igualdad en las Empresas: Junta de Andalucía: Igualdad, Mejora continua e Igualdad.* Obtenido de

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Cuaderno_Informativo_la_Igualdad_en_las_empresas.pdf

Grupo Ático 34; Tablado,F (17 de Febrero de 2021); *Auditoria de Igualdad retributiva.* Obtenido de

https://protecciondatos-lopd.com/empresas/auditoria-igualdad-retributiva-salarial/#Por_que_es_importante_hacer_una_auditoria_salarial

Iberley; (18 de Enero del 2021); *Plan de igualdad para las Administraciones Públicas.* Obtenido de

<https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-administraciones-publicas-64250>

iberley: (1 de Enero del 2021); *Ministerio De Política Territorial Y Función Pública. BOE1*. Obtenido de

<https://www.iberley.es/legislacion/resolucion-29-dic-2020-iii-plan-igualdad-genero-age-26744054>

Noticias Jurídicas:(29 de Octubre del 2018); *Condenada una empresa a pagar una importante cantidad por incumplir el Plan de Igualdad pactado. Obtenido de*

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/13403-condenada-una-empresa-a-pagar-una-importante-cantidad-por-incumplir-el-plan-de-igualdad-pactado/>

Noticias Jurídicas: (23 de Julio del 2021); *La justicia sanciona a una empresa que negaba sistemáticamente la reducción de jornada. Obtenido de*

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/16487-la-justicia-sanciona-a-una-empresa-que-negaba-sistematicamente-la-reduccion-de-jornada/>

Tabla: P.I Empresa Pública; *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE-A-2021-2)*. Obtenido de [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/29/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/29/(2))